Gemeente Breda
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Breda.
Nr. 54207
17 juni
2015

Vaststelling Nadere regels Re-integratie Participatiewet Breda 2015

Bekendmaking

Burgemeester en wethouders van Breda maken bekend dat zij op 27 mei 2015 de Nadere regels Re-integratie Participatiewet Breda 2015 hebben vastgesteld.

Inwerkingtreding

De nadere regels worden van kracht met ingang van 1 juli 2015 en werken terug tot 1 januari 2015.

Rechtsmiddelen

Tegen het besluit tot vaststelling van de nadere regels is geen bezwaar of beroep mogelijk.

Nadere regels

Gelet op het feit dat,

Het College van B & W de mogelijkheid heeft om nadere regels te stellen voor de uitvoering van de Re-integratieverordening Participatiewet Breda 2015 en hierbij in overweging nemende de artikelen van de Participatiewet, IOAW, IOAZ en de
Re-integratieverordening Participatiewet Breda 2015,

Besluit vast te stellen,

De Nadere regels Re-integratie Participatiewet Breda 2015 per 1 juli 2015 en deze terug te laten werken tot en met 1 januari 2015.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1.1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, IOAW, IOAZ, en de Re-integratieverordening Participatiewet Breda 2015.
2. In deze nadere regels wordt verstaan onder:
   a. P-wet: Participatiewet
   b. IOAW: Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
   c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
   d. Wet: Participatiewet, IOAW, IOAZ
   e. Verordening: Re-integratieverordening Participatiewet Breda 2015
   f. Doelgroep: de personen zoals opgenomen in artikel 7 lid 1 sub a P-wet;
   g. Doelgroep loonkostensubsidie: de personen zoals opgenomen in artikel 6 lid 1 sub e P-wet;
   h. Doelgroep beschut werken: de personen zoals opgenomen in artikel 10b lid 1 P-wet;
   i. Grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
   j. Korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
   k. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer én die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
   l. Inlener: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is bij het aangaan van een proefplaatsing, werkstage of sociale activering met een uitkeringsgerechtigde én de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
   m. Jongere: persoon vanaf 18 jaar tot 27 jaar;
   n. WML: wettelijk minimumloon als bedoeld in de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;

Hoofdstuk 2. Proefplaatsing

Artikel 2.1. Proefplaatsing

1. Een proefplaatsing wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
2. Een proefplaatsing geldt voor een periode van maximaal 3 maanden.

3. Een proefplaatsing kan enkel worden ingezet als de werkgever, waar de proefplaatsing plaatsvindt, de intentie heeft om bij een goed functioneren tijdens de proefplaatsing aansluitend een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden aan te bieden.
4. Voor de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de P-wet, kan de periode van de proefplaatsing worden gebruikt voor de vaststelling van de loonwaarde.
5. Een proefplaatsing mag niet gecombineerd worden met een werkstage tenzij er sprake is van de volgende omstandigheden:
   a. De persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, én;
   b. De persoon heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt, én;
   c. De periode van werkstage of proefplaatsing wordt te kort geacht om te komen tot een reële loonwaardebepaling.

6. Bij het aangaan van een proefplaatsing dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
   a. Een beschrijving van de werkzaamheden die de persoon gaat verrichten, én;
   b. De duur van de proefplaatsing, én;
   c. De wijze van begeleiding van de persoon door de werkgever, én;
   d. De intentie van de werkgever tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden en minimaal hetzelfde aantal uren als de proefplaatsing na afloop daarvan, én;
   e. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 3. Werkstage

Artikel 3.1. Werkstage

1. Een werkstage heeft tot doel, het ontwikkelen en behouden van werkervaring en werkritme dan wel het opdoen van werknemersvaardigheden, waaronder mede het leren functioneren in een arbeidsrelatie, wordt verstaan.
2. Een werkstage wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
3. Een werkstage kan worden aangeboden aan de doelgroep zoals opgenomen in artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet, voor zover de betreffende persoon zonder die werkstage niet in staat is om in te stromen in algemeen geaccepteerde arbeid.
4. Een werkstage duurt 3 maanden en kan verlengd worden tot maximaal 6 maanden.
5. Een werkstage in een bepaalde functie kan slechts eenmaal bij dezelfde werkgever worden verricht.
6. Bij het aangaan van een werkstage dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat tenminste:
   a. Het doel van de werkstage, én;
   b. De duur van de werkstage, én;
   c. De wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt, én;
   d. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 4. Sociale activering

Artikel 4.1. Sociale activering

1. Aan de activiteiten als bedoeld in artikel 9 van de verordening wordt als voorwaarde gesteld dat deze worden aangeboden aan werkzoekenden uit de doelgroep van de P-wet met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
2. Bij het aanbieden van sociale activering dient de inlener een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat tenminste:
   a. Het doel van de sociale activering, én;
   b. De wijze waarop de begeleiding door de inlener plaatsvindt, én;
   c. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 5. Scholing

Artikel 5.1. Scholing

1. Scholingstrajecten als bedoeld in artikel 10 van de verordening worden aangeboden aan personen in een re-integratietraject indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren;
2. De noodzaak wordt alleen dan aanwezig geacht als de persoon voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren;

3. De scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon;
4. De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden;
5. De kosten van de scholing of opleiding bedragen maximaal € 2.500;
6. De werkelijk noodzakelijke kosten van vervoer, kinderopvang en dergelijke die een directe relatie hebben met de scholing zoals genoemd in het eerste lid van dit artikel, komen voor een aanvullende vergoeding in aanmerking overeenkomstig de bepalingen in artikel 13.2. van deze nadere regels.

Artikel 5.2. Geen scholing

Scholing als bedoeld in artikel 5.1. van deze nadere regels wordt niet ingezet voor jongeren die regulier onderwijs kunnen volgen én daarvoor studiefinanciering kunnen ontvangen overeenkomstig de bepalingen van de Wet studiefinanciering 2000 of een tegemoetkoming volgens hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten.

Hoofdstuk 6. Detachering

Artikel 6.1. Detachering

1. Indien sprake is van een detachering als bedoeld in artikel 11 van de verordening worden de volgende punten in acht genomen:
    a. In een schriftelijke overeenkomst worden de afspraken met betrekking tot de arbeidsverhoudingen en financiële vergoedingen tussen gemeente, werknemer en inlenende organisatie vastgelegd;
    b. De duur van het dienstverband is maximaal 23 maanden;

2. Het college kan een organisatie aanwijzen die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap voor de banen, zoals bedoeld in het eerste lid, uitvoert.

Hoofdstuk 7. Participatievoorziening Beschut werk

Artikel 7.1. Doelgroep

1. Het college kan beschut werk aanbieden aan een persoon zoals opgenomen in artikel 13 lid 1 van de verordening, die:
    a. In staat is tot het verrichten van arbeid van minimaal 12 uur per week in 3 blokken van 4 uur aaneengesloten per dag, én ;
    b. Een loonwaarde heeft van minimaal 30%.

Artikel 7.2. Voorselectie doelgroep beschut werk

1. Voordat het college besluit om een persoon toe te laten tot de participatievoorziening beschut werken, maakt zij overeenkomstig artikel 13 lid 2 van de verordening ambtshalve een voorselectie door:
    a. Een persoon uit de doelgroep, van wie wordt ingeschat dat deze persoon mogelijk voldoet aan de selectiecriteria van artikel 7.1. van deze nadere regels, een algemene voorziening aan te bieden om een eerste diagnose te stellen;
    b. Op basis van de voorlopige diagnose beschut werken, de persoon een (interne) werkstage aan te bieden als bedoeld in artikel 3.1. van deze nadere regels;
    c. Een persoon uit de doelgroep die aansluitend op het verlaten van een VSO school of het praktijkonderwijs behoort tot de doelgroep ingevolge artikel 7 lid 1 sub a P-wet een (interne) werkstage aan te bieden;
    d. Naast de algemene doelstellingen van een (interne) werkstage, ook de beoordeling of de persoon kan worden toegelaten tot beschut werken als aanvullend doel op te nemen;

Artikel 7.3. Aanbod van beschut werk

1. De kandidaat die voor de participatievoorziening beschut werken in aanmerking komt, krijgt een dienstverband aangeboden van minimaal 12 uur per week;
2. Dit dienstverband wordt uitgevoerd:
    a. binnen de sociale werkvoorziening;
    b. buiten de sociale werkvoorziening op locatie van een externe opdrachtgever (detacheringsbasis);
    c. bij een reguliere werkgever.

3. De beloning bedraagt 100% WML inclusief pensioenopbouw bij een voltijdse werkweek;
4. Bij een dienstbetrekking van minder dat een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.

Hoofdstuk 8. Persoonlijke ondersteuning (job coaching)

Artikel 8.1. Doel
De job coach heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 10da P-wet ten doel een zodanige begeleiding aan werknemer en werkgever te bieden, dat de werknemer na de maximale duur van de inzet zoals opgenomen in artikel 8.4. van deze nadere regels zonder extra begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 8.2. Doelgroep
Het college kan een job coach aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:
a. De persoon verricht arbeid op een proefplaatsing, en/of;
b. De persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking;
c. De duur van de dienstbetrekking bedraagt tenminste 6 maanden;
d. De omvang van de dienstbetrekking is tenminste 12 uur per week;
e. Er is sprake van een loonwaarde van minimaal 30%.

Artikel 8.3. Eisen Job coach
De organisatie die de job coach levert:
a. Onderschrijft de geldende visie en eindtermen voor job coach opleidingen van de beroepsvereniging job coaches Nederland, én:
b. Heeft aansluiting gezocht bij het geldende protocol job coach van het UWV zoals deze is gepubliceerd in de Staatscourant, én;
c. Voldoet aan het geldende erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning van het UWV;
d. Verklaart schriftelijk dat de job coach hieraan voldoet.

Artikel 8.4. Duur van de inzet
1. Een job coach kan worden ingezet:
   a. Gedurende drie maanden vanaf de ingangsdatum van proefplaatsing;
   b. Gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst;

2. De inzet van een job coach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden tot de maximale periode van twee jaar;
3. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden.

Artikel 8.5. Intensiteit van de inzet
1. Bij de inzet van de job coach wordt, onder het hanteren van de volgende bedragen per jaar exclusief eventuele verschuldigde BTW, aangesloten op de begeleidingsniveau's licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd;

Begeleidingsniveau	Jaar 1	Jaar 2
Licht	€ 2.700,--	€ 1.400,--
Midden	€ 4.500,--	€ 2.700,--

2. De bedragen zoals opgenomen in het eerste lid betreffen de tarieven bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer;
3. Voor zover een arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, wordt het bedrag naar rato bijgesteld;

Hoofdstuk 9. Verzekeringen: No-riskpolis/PEP-polis

Artikel 9.1. No-riskpolis
1. Voor zover een werkgever op grond van de bepalingen in artikel 15 van de verordening in aanmerking komt voor de no-riskpolis dient hij aan de volgende verplichtingen te voldoen:
   a. De werknemer ziek en hersteld te melden bij het UWV overeenkomstig de Ziektewet;
   b. De door het UWV gevraagde bewijsstukken toe te sturen;
   c. De werknemer ziek en hersteld te melden bij het college.

2. Gedurende de periode dat de werkgever een uitkering krijgt op basis van deze no-riskpolis of op basis van artikel 29b Ziektewet, heeft de werkgever geen recht op de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de P-wet.

Artikel 9.2. Praktijkervaringspolis
Het college kan een verzekering afsluiten bij een verzekeraar, waarmee personen die in het kader van de re-integratieverordening Participatiewet Breda 2015 activiteiten met behoud van uitkering verrichten, verzekerd zijn tegen een aantal vormen van aansprakelijkheid zoals bepaald in de verzekeringspolis.

Hoofdstuk 10. Incidentele loonkostensubsidie

Artikel 10.1. Doelgroep
1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan personen uit de volgende specifieke doelgroepen:
   a. Een belanghebbende die één jaar of langer een uitkering ingevolge de wet, ontvangt;
   b. Een belanghebbende tot 27 jaar die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt;
   c. Een belanghebbende van 55 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt.
2. De beoogde subsidieverlening heeft een incidenteel karakter en betreft geen structurele bekostiging.

Artikel 10.2. Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie
1. De werkgever biedt de in artikel 10.1. van deze nadere regels genoemde doelgroep een arbeidsovereenkomst aan met een ingangsdatum die ligt na de inwerkingtreding van deze nadere regels;
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 28 betaalde uren per week voor een periode van tenminste 6 maanden;
3. De werkgever biedt de in artikel 10.1. van deze nadere regels genoemde doelgroep een uitbreiding aan op een bestaande arbeidsovereenkomst van minder dan 28 uur. Inclusief de uitbreiding dient de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 28 uur per week te bedragen voor een periode van tenminste 6 maanden;
4. De arbeidsovereenkomst mag geen uitzendbeding bevatten;
5. Voor zover de arbeidsovereenkomst een detacheringsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgenomen voor de duur van de arbeidsovereenkomst in het geval het werk bij de inlener komt te vervallen.

Artikel 10.3. Indienen van de aanvraag
1. Een aanvraag kan vanaf de datum van inwerkingtreding van deze nadere regels worden ingediend;
2. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college van de gemeente Breda;
3. De aanvraag moet worden ingediend aan de hand van een volledig en juist ingevuld aanvraagformulier;
4. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie dient niet eerder dan een maand vóór de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst te worden ingediend en niet later dan een maand na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
5. De aanvragen voor een incidentele loonkostensubsidie worden in volgorde van binnenkomst van volledige aanvragen in behandeling genomen.
6. Het college kan aanvullend op de aanvraag om extra inlichtingen vragen.

Artikel 10.4. Weigeringsgronden
Het college kan, naast de in artikelen 4:25 en 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien;

a. De concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;
b. Er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
c. Er ten behoeve van de werknemer voor wie de incidentele loonkostensubsidie wordt aangevraagd, een structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 17 van de verordening is toegekend;
d. De werkgever reeds de maximale incidentele loonkostensubsidie heeft ontvangen op een arbeidsovereenkomst met dezelfde werknemer als waarop de nieuwe aanvraag betrekking heeft;
e. De gelden niet of in onvoldoende mate besteed zullen worden voor het doel waarvoor de subsidie beschikbaar wordt gesteld;
f. De werkgever doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

Artikel 10.5. Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie
1. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 2.000,- als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van minimaal 6 maanden;

2. Een incidentele loonkostensubsidie van maximaal € 2.000,- kan door een werkgever voor dezelfde persoon hoogstens één keer worden aangevraagd;
3. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000,- als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van tenminste één jaar;
4. Een incidentele loonkostensubsidie van maximaal € 5.000,- kan door een werkgever voor dezelfde persoon hoogstens één keer worden aangevraagd;
5. Als er sprake is van uitbreiding van het aantal uren van een bestaande arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden bij dezelfde werkgever tot minimaal 28 betaalde uren per week gedurende minimaal 6 maanden, wordt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie naar rato bepaald op basis van het aantal uitgebreide uren en de duur van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.6. Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

1. Om voor de uitbetaling van een incidentele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever de volgende stukken te overleggen:
   a. Een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst;
   b. Een door de werkgever ondertekende verklaring de-minimissteun;
   c. Loonstroken waaruit de daadwerkelijke loonbetaling conform de arbeidsovereenkomst aan de werknemer blijkt.

2. De werkgever dient de bewijsstukken genoemd onder het eerste lid van dit artikel in te dienen:
   a. Uiterlijk drie maanden na voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
   b. Uiterlijk drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minder dan twaalf maanden;
   c. Uiterlijk vijftien maanden na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minimaal twaalf maanden dan wel een contract voor onbepaalde tijd.

Artikel 10.7. Vaststelling en terugvordering van de incidentele loonkostensubsidie

1. Het college besluit tot vaststelling én stelt de subsidie betaalbaar na ontvangst van de in artikel 10.6. van deze nadere regels genoemde stukken;
2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijke aantal maanden of gedeelten van maanden waarover de in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever;
3. Het college kan de incidentele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingsstukken blijkt dat de werkelijke loonkosten lager zijn dan de verstrekte incidentele loonkostensubsidie;
4. Het college stelt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie ambtshalve vast, indien de werkgever geen, dan wel niet alle relevante loonstroken indient, dan wel de loonstroken indient buiten de in artikel 10.6. van deze nadere regels genoemde termijnen.

Hoofdstuk 11. Structurele loonkostensubsidie

Artikel 11.1. Voorselectie doelgroep structurele loonkostensubsidie

1. Voordat het college een persoon toelaat tot de doelgroep loonkostensubsidie, kan zij een voorselectie maken, door een persoon als bedoeld in artikel 7 lid 1 sub a Participatiewet van wie wordt ingeschat dat deze persoon mogelijk voldoet aan de selectiecriteria van de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10c P-wet, een algemene voorziening aan te bieden om een eerste diagnose te stellen;
2. Voor zover de eerste diagnose als bedoeld in het eerste lid, leidt tot de voorlopige diagnose doelgroep loonkostensubsidie, kan aan de persoon een werkstage worden aangeboden als bedoeld in artikel 3.1. van deze nadere regels;
3. Naast de algemene doelstellingen van een werkstage wordt de beoordeling of de persoon kan worden toegelaten tot de doelgroep loonkostensubsidie als aanvullend doel opgenomen;

Artikel 11.2. Recht op een structurele loonkostensubsidie

1. Voor zover uit het onderzoek met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde blijkt dat sprake is van een verminderde loonwaarde kan het college een structurele loonkostensubsidie verlenen, vanaf het moment dat er tussen de werkgever en de betreffende kandidaat een arbeidsovereenkomst is gesloten;
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 12 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.

Artikel 11.3. Indienen van de aanvraag
Een aanvraag voor een structurele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college onder overlegging van een aanvraagformulier en een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst;

Artikel 11.4. Weigeringsgronden
Het college kan, naast de in artikel 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een structurele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien:
a. Uit de loonwaardebepaling duidelijk wordt dat de kandidaat een loonwaarde heeft die lager is dan 30%;
b. De concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;
c. Er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
d. De aanvrager doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

Artikel 11.5. Maximale hoogte van de structurele loonkostensubsidie
1. De hoogte van de structurele loonkostensubsidie is een afgeleide van het percentage van de vastgestelde loonwaarde van de werknemer;
2. Een structurele loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon;
3. Een structurele loonkostensubsidie is inclusief vakantiegeld en werkgeverslasten overeenkomstig de regeling loonkostensubsidie Participatiewet;
4. De loonwaarde en de te verlenen structurele loonkostensubsidie bedragen tezamen nooit meer dan 100% WML exclusief de over de loonkostensubsidie verschuldigde werkgeverslasten.

Artikel 11.6. Uitbetaling structurele loonkostensubsidie
1. Om voor de uitbetaling van een structurele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever loonstroken te overleggen waaruit de daadwerkelijke loonbetaling overeenkomstig de gesloten arbeidsovereenkomst met de werknemer blijkt;
2. De werkgever dient de bewijsstukken genoemd onder het eerste lid in te dienen, steeds uiterlijk binnen drie maanden na ieder verstreken kwartaal;
3. Voor zover artikel 15 van de verordening van toepassing is, wordt het recht op loonkostensubsidie opgeschort.

Artikel 11.7. Vaststelling en terugvordering van de structurele loonkostensubsidie
1. Het college stelt de subsidie betaalbaar én besluit tot vaststelling na ontvangst van de in artikel 11.6. lid 1 van deze nadere regels genoemde verantwoordingsstukken;
2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijke aantal maanden of gedeelten van maanden waarover het in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever;
3. Het college kan de structurele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingsstukken blijkt, dat het voor de loonkostensubsidie in aanmerking te nemen loon en de loonkostensubsidie exclusief werkgeverslasten tezamen meer bedragen dan 100% WML;
4. Het college stelt de hoogte van de structurele loonkostensubsidie ambtshalve vast, indien de werkgever geen, dan wel niet alle relevante loonstroken indient, dan wel de loonstroken indient buiten de in artikel 11.6. lid 2. van deze nadere regels genoemde termijnen.

Artikel 11.8. Beëindiging loonkostensubsidie
Indien uit de herbeoordeling van de loonwaarde overeenkomstig artikel 10d. lid 5. P-wet, blijkt dat deze is gestegen tot 100%, beëindigt het college met ingang van de maand volgend op de maand waarin de herbeoordeling heeft plaatsgevonden de structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 11.2 lid 1. van deze nadere regels.

Hoofdstuk 12. Werkplekaanpassing

Artikel 12.1. Doel
1. De werkplekaanpassing voorziet in de verstrekking van een vergoeding voor de (eenmalige) noodzakelijke kosten van aanpassingen van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht;
2. De kosten worden alleen vergoed voor zover zij niet behoren tot de normale kosten van inrichting van een werkplek en er geen sprake is van een voorliggende voorziening;
3. De vergoeding voor de werkplekaanpassing beperkt zich tot de goedkoopste adequate voorziening.

Artikel 12.2. Doelgroep

Het college kan een voorziening werkplekaanpassing aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:

a. De persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking of werkt als zelfstandige;
b. De handicap duurt naar verwachting tenminste een jaar;

Artikel 12.3. Voorzieningen werkplekaanpassing

Het college kan de volgende voorzieningen werkplekaanpassing aanbieden:

a. Aanpassingen aan vervoersvoorzieningen;
b. Meeneembare voorzieningen;
c. Dienstverlening voor doven, blinden of motorisch gehandicapten (intermediaire diensten);
d. Werkplekaanpassingen bij de werkgever.

Artikel 12.4. Vervoersvoorzieningen

1. Een vergoeding voor een aanpassing aan fiets of auto bedraagt maximaal € 2.500,- en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 24 uur per week;
2. Indien er sprake is van beschut werken kan de vergoeding als bedoeld in het eerste lid worden verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 12 uur per week.

Artikel 12.5. Werkplekaanpassingen

1. Een vergoeding voor een werkplekaanpassing bij een werkgever bedraagt maximaal € 2.500,- en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 24 uur per week.
2. Indien er sprake is van beschut werken kan de vergoeding als bedoeld in het eerste lid worden verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 12 uur per week.

Hoofdstuk 13. Overige vergoedingen

Artikel 13.1. Kosten werkaanvaarding

1. Aan personen uit de doelgroep van artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet, die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid voor een periode van minimaal 6 maanden, kan een vergoeding worden gegeven voor de kosten welke direct samenhangen met deze werkaanvaarding;
2. De persoon moet aannemelijk maken dat niet op een andere wijze in de financiering van deze kosten kan worden voorzien;
3. De éénmalige vergoeding bedraagt maximaal € 750,-.

Artikel 13.2. Reiskosten

1. Aan personen uit de doelgroep van artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet, die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, een woon-werk afstand moeten overbruggen van meer dan 10 km, wordt een vergoeding verstrekt voor de werkelijke reiskosten op basis van openbaar vervoer tweede klas, of een vergoeding ter hoogte van de maximale belastingvrije vergoeding van € 0,19 per kilometer (prijspeil 2014).
2. Onder de reiskosten zoals genoemd in het eerste lid worden mede verstaan de reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie voor zover daarvan gebruik wordt gemaakt;
3. Voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding zoals opgenomen in het eerste en tweede lid geldt de kortste route overeenkomstig de ANWB-routeplanner.
4. Aan personen die vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deeltaxi:
    a. In verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van de instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, of:
    b. Behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en werk aanvaarden, of;
    c. Een structurele functionele beperking hebben en werk aanvaarden;
    wordt een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten.

5. Alle overige kosten voor de deelnemer, voor in opdracht van de werkgever uit te voeren werkzaamheden (bijvoorbeeld reis- en parkeerkosten, werkkleding, gereedschappen ed.) zijn, voor zover zij de gebruikelijke kosten niet overschrijden, voor rekening van de werkgever.

Artikel 13.3. Kinderopvang

Aan personen uit de doelgroep van artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet, die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, kinderopvang nodig hebben, worden deze kosten vergoed voor zover:

a. De Wet Kinderopvang, een kinderopvangtoeslag of een kind gebonden budget geen voorliggende voorziening is, en;
b. De werkgever geen voorzieningen heeft getroffen ten behoeve van kinderopvang.

Artikel 13.4. Persoonsgebonden re-integratiebudget

1. Voor zover een persoon uit de doelgroep van artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet ondersteuning behoeft en zelfstandig tot inkoop van een of meer voorzieningen zoals opgenomen in deze nadere regels wenst over te gaan, kan hij in aanmerking komen voor een vergoeding van de daaraan verbonden kosten tot een maximum van € 5.000,- (exclusief BTW).
2. De kostenvergoeding kan alleen worden verstrekt voor een voorziening, waaronder begrepen sociale activering, welke is gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7 lid 1 van de P-wet en de voorzieningen zoals opgenomen in de artikelen 7 tot en met 10 en de artikelen 20 en 21 van hoofdstuk 4 van de verordening.
3. De kostenvergoeding wordt op basis van een factuur rechtstreeks betaalbaar gesteld aan de organisatie die de feitelijke ondersteuning verleent.

Artikel 13.5 Premie aan werknemers

1. Personen van 27 jaar en ouder met een gemeentelijke uitkering ingevolge de wet komen in aanmerking voor een eenmalige premie (uitstroombonus) van € 750,- indien zij:
   a. Vanuit de uitkering uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid, waaronder mede verstaan wordt het werken als zelfstandige, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a van de P-wet, én;
   b. Daarmee een inkomen verwerven waardoor zij niet langer afhankelijk zijn van een gemeentelijke uitkering, én;
   c. Deze algemeen geaccepteerde arbeid ten minste 6 aaneengesloten maanden hebben behouden, én;
   d. Tijdens deze periode van zes maanden geen aanspraak hebben gemaakt op een gemeentelijke uitkering, én;
   e. In de periode direct voorafgaande aan het accepteren van algemeen geaccepteerde arbeid ten minste 6 maanden aaneengesloten een gemeentelijke uitkering hebben ontvangen, en;
   f. In een periode van 3 jaar (36 maanden) direct voorafgaande aan het accepteren van algemeen geaccepteerde arbeid niet eerder deze eenmalige premie hebben ontvangen.

2. Indien de persoon genoemd in het eerste lid gezamenlijk met een partner een gemeentelijke uitkering ontving én één of beide partners uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid, ontvangen beide partners gezamenlijk één premie.

Hoofdstuk 14. Overige re-integratievoorzieningen

Artikel 14.1. Overige re-integratievoorzieningen

1. Voor zover de voorzieningen zoals opgenomen in hoofdstuk 4 van de verordening niet voldoen aan de specifieke vereisten van de noodzakelijke ondersteuning van een individueel persoon, kan een vergoeding voor een andere noodzakelijk geachte re-integratievoorziening worden verstrekt;
2. De voorziening moet noodzakelijk zijn om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te kunnen realiseren;
3. De voorziening moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon;
4. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 1.500,- en is afhankelijk van de daadwerkelijk noodzakelijk geachte kosten.

Hoofdstuk 15. Subsidieplafonds

Artikel 15.1. Omvang incidentele loonkostensubsidie

Het subsidieplafond voor de incidentele loonkostensubsidie zoals opgenomen in hoofdstuk 10 van deze nadere regels wordt in het kader van het uitvoeringsplan Participatie jaarlijks vastgesteld en is als bijlage bij deze nadere regels gevoegd.

Hoofdstuk 16. Slotbepalingen

Artikel 16.1. Loonkostensubsidie

Voor zover aan een werkgever op 1 januari 2015 een loonkostensubsidie wordt verstrekt ten behoeve van een persoon die voldoet aan de doelgroep criteria zoals vastgelegd in artikel 19 en 20 van hoofdstuk 5 overgangsbepalingen in de Re-integratieverordening Wet Werk en Bijstand Breda 2013, kan deze loonkostensubsidie bij ongewijzigde omstandigheden voortgezet worden tot aan de pensioengerechtigde leeftijd van deze werknemers;

Artikel 16.2. Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van het uitvoeringsbesluit re-integratieverordening WWB Breda 2013 behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit datzelfde uitvoeringsbesluit voor de duur:
   a. Van twaalf maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze nadere regels, of
   b. Dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode bedoeld onder lid 1 sub a van dit artikel.

2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a bedoelde periode besluiten of een voorziening wordt voortgezet.

Artikel 16.3. Hardheidsclausule

Het college kan, in bijzondere gevallen een of meerdere artikelen van deze nadere regels buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing gelet op het belang van de aanvrager of subsidieontvanger leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 16.4. Inwerkingtreding

1. Deze nadere regels treden in werking op 1 juli 2015 en werken terug tot 1 januari 2015;
2. Met ingang van 1 januari 2015 wordt het uitvoeringsbesluit re-integratieverordening WWB Breda 2013 ingetrokken;
3. Met ingang van 1 februari 2015 wordt de Tijdelijke Stimuleringsregeling Baan Bonus Breda, zoals vastgesteld bij collegebesluit van 14 december 2010 onder nummer 37339 ingetrokken.

Artikel 16.5. Citeertitel

Deze nadere regels worden aangehaald als "nadere regels re-integratie Participatiewet Breda 2015".
Aldus vastgesteld door het College van burgemeester en wethouders van de gemeente Breda,
De burgemeester, De secretaris,

Bijlage 1. Nadere regels re-integratie Participatie Breda 2015

Subsidieplafonds

Gemeente	Onderdeel	Subsidieplafond 2015
Breda	Hoofdstuk 10 nadere regels re-integratie Incidentele loonkostensubsidie	€ 200.000

Toelichting op de “Nadere regels Re-integratie Participatiewet Breda 2015”

Hoofdstuk 2. Proefplaatsing

De proefplaatsing is bedoeld als een periode om aan elkaar te wennen en aansluitend een reguliere arbeidsovereenkomst met elkaar aan te gaan. De proefplaatsing zelf betreft werken met behoud van uitkering waarbij nog geen sprake is van een loonkostensubsidie. De proefplaatsing telt dan ook niet mee voor het aantal gerealiseerde garantiebanen.
Een proefplaatsing wordt voor maximaal drie maanden afgesproken en mag niet gecombineerd worden met een werkstage indien de verwachting bestaat dat een persoon in staat is om 100% WML te verdienen. De periode is vooral bedoeld om te bezien of de beoogde werknemer op zijn plek zit binnen het bedrijf waar hij geplaatst wordt. We gaan er daarbij van uit dat het werk in principe geschikt is voor de kandidaat en dat hij de werkzaamheden ook naar behoren kan uitvoeren na een inwerkperiode.
Van te voren kan, afhankelijk van de ingewikkeldheid van het werk, vaak al ingeschat worden hoe lang een dergelijke proefplaatsing noodzakelijk is, zodat de periode daarop afgestemd kan worden. Dit wordt ter beoordeling aan de re-integratie-coach overgelaten.
Voor zover er gebruik is gemaakt van een proefplaatsing ligt het in de rede om de proeftijd bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst niet langer te hanteren.
Proefplaatsing indien er sprake is van een lagere loonwaarde dan 100% WML
De loonwaarde geeft de prestatie weer van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaalde werkplek. Deze kan echter tijdgebonden zijn. Zeker in de beginperiode zal deze loonwaarde nog kunnen wijzigen. Daarvoor is het nodig de prestatie van die werknemer op de werkplek gedurende enige tijd te volgen. In die periode kan ook beter inzicht ontstaan in eventuele andere voorzieningen die nodig zijn om de werknemer optimaal te kunnen laten presteren. Na verloop van tijd kan de loonwaarde dan definitief worden vastgesteld. Ieder jaar zal opnieuw worden bepaald of de vastgestelde loonwaarde nog steeds van toepassing is. Dit is vastgelegd in artikel 10d van de Participatiewet. Deze termijn is voor beschut werk drie jaar (zie daarvoor artikel 10d lid 5, het gaat om een ambtshalve beoordeling). De Participatiewet bepaalt in artikel 10d dat een gemeente met het oog op een reële vaststelling van de arbeidsprestatie een werknemer gedurende een bepaalde periode met behoud van uitkering werkzaamheden kan laten verrichten (proefplaatsing). Deze periode is gesteld op maximaal drie maanden. Op basis van de proefplaatsing kan dan de loonwaardebepaling plaatsvinden.
Er zijn signalen vanuit de praktijk, van zowel gemeenten als werkgeverszijde, dat drie maanden proefplaatsing in specifieke gevallen te kort kan zijn. Als voorbeeld gelden mensen die de arbeidsmarkt volledig ontwend zijn geraakt of situaties waarin als gevolg van ziekte tijdens de eerste drie maanden nog geen meting kon plaatsvinden.
De Werkkamer acht het daarom gewenst dat in deze uitzonderlijke situaties de proefplaatsing gedurende een korte tijd verlengd zou moeten kunnen worden. Gedacht wordt aan een maximale verlengingsperiode van drie maanden. De Participatiewet voorziet hier echter niet in.
Ter vergelijking: UWV heeft op grond van algemene wetgeving de mogelijkheid om tot maximaal zes maanden proefplaatsing in te zetten. In de beleidsregels UWV is dit nader omschreven: voor WW-gerechtigden tot maximaal twee maanden en voor mensen met een arbeidsbeperking twee tot maximaal zes maanden. De Werkkamer overweegt dat verruiming van de gemeentelijke mogelijkheden tot proefplaatsing analoog aan die van UWV kan bijdragen aan eenduidigheid voor werkgevers. Dit vergt echter wijziging van de Participatiewet. Uitgangspunt blijft daarom dat een werkstage niet gecombineerd wordt met een proefplaatsing, tenzij er sprake is van eerder genoemde uitzonderlijke omstandigheden gecombineerd met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 3. Werkstage

Een werkstage is een onderdeel van een re-integratietraject en mag gelet op het karakter en bedoeling ervan slechts van korte duur zijn. De voorkeur gaat uit naar een werkstage bij een externe werkgever. Daarnaast kan het ook als work first instrument worden ingezet. Een werkstage heeft tot doel, het ontwikkelen en behouden van werkervaring en werkritme dan wel het opdoen van werknemersvaardigheden, waaronder mede het leren functioneren in een arbeidsrelatie, wordt verstaan.
Inzicht moet worden verkregen in de vraag of een persoon geschikt is voor een bepaalde functie of dat deze geschiktheid bereikt zou kunnen worden door aanvullende scholing.
In zijn algemeenheid wordt een periode van zes maanden voldoende geacht om te kunnen beoordelen of een individuele persoon voldoende vaardigheden in zich heeft om de functie optimaal te kunnen (gaan) vervullen. Voor de werkgever en de stagiair zijn geen vergoedingen beschikbaar. De werkgever

wordt op deze manier de mogelijkheid geboden om kennis te maken met een werknemer zonder dat hij direct geconfronteerd wordt met alle werkgeversrisico’s.

Hoofdstuk 4. Sociale activering

Artikel 4.1. Sociale activering

Sociale activering betreft activiteiten welke gericht zijn op maatschappelijke participatie of op het op enig moment kunnen bereiken van algemeen geaccepteerde arbeid.
Hoewel sociale activering wel een onderdeel is van een re-integratietraject en daarmee een re-integratie-instrument is, betreft het over het algemeen personen die een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit houdt in dat de verwachting bestaat dat bij het opstarten van dit traject mensen over een langere periode dan een jaar, nog diverse voorbereidende stappen zullen moeten zetten, voor zij zonder gebruik te maken van de voorzieningen van de gemeente algemeen geaccepteerde arbeid kunnen aanvaarden.
Bij het verstrekken van gemeentelijke subsidies wordt gestreefd naar een optimale inzet en besteding van middelen. Bij de uitvoering van de activiteiten waarvoor een organisatie subsidie van de gemeente ontvangt, moeten zoveel mogelijk burgers worden betrokken die voor hun inkomen (al dan niet gedeeltelijk) afhankelijk zijn van een gemeentelijke uitkering.
Bij het aangaan van een subsidierelatie tussen de gemeente en maatschappelijke organisaties wordt naast het doel waarvoor de subsidie wordt verstrekt ook gekeken naar de wijze waarop er invulling aan Social Return wordt gegeven. Daarmee worden sociale doelstellingen gekoppeld aan de besteding van subsidies met als achterliggende doel het bevorderen van werkgelegenheid voor werkzoekenden, namelijk door:

a. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven op een baan of de mogelijkheid om (werk)ervaring op te doen;
b. De eigen dienstverlening in te zetten om mensen te ondersteunen bij het participeren in de maatschappij. Dit mede ten behoeve van het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en/of ten behoeve van de invulling van tegenprestatie van uitkeringsgerechtigden;
c. Afspraken te maken met eigen contractpartners of leveranciers om ook mogelijkheden te creëren voor mensen die (werk)ervaring op willen doen of op een andere manier extra maatschappelijk nuttige activiteiten in te zetten;
d. Het bevorderen van (on)betaalde stageplaatsen ten behoeve van het VMBO, VSO, MBO en Bredase Praktijkschool.

Zodra een organisatie een subsidie bij de gemeente Breda aanvraagt, moet hij in zijn aanvraag aangeven hoe hij invulling geeft aan het beleid rondom Social Return. Hiermee wordt gestreefd naar het beschikbaar krijgen van meerdere plekken voor sociale activering.

Hoofdstuk 5. Scholing

Scholing kan alleen ingezet worden als voorziening in het kader van een re-integratietraject indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren. Daarbij mag er ook geen sprake zijn van een voorliggende voorziening. Er is bewust voor gekozen om alleen scholingstrajecten van maximaal 12 maanden te financieren. Scholing die langer duurt dan 12 maanden wordt niet geacht gericht te zijn op inschakeling in algemeen geaccepteerde arbeid. Daarbij moet vooral onderzocht worden of er al sprake is van een baanintentie bij een werkgever of dat de scholing noodzakelijk geacht wordt om een betere aansluiting te hebben op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 7. Beschut werk

In het beleidskader en uitvoeringsplan Participatie zijn overeenkomstig de Participatiewet (artikel 10b) de algemene uitgangspunten rondom het beschut werken in Breda vastgelegd.
De doelgroep is als volgt verwoord: “De doelgroep voor beschut werk bestaat uit mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Het UWV toetst de noodzaak van aanpassingen, toezicht en begeleiding voor de betrokkene.”
Binnen Breda is m.b.t. de ontwikkeling van beschut werken gekozen voor het scenario dat één derde van de uitstroom uit de Sociale Werkvoorziening, wordt vervangen door plekken voor beschut werken. Voor 2015 betekent dit het realiseren van 17 fte plekken beschut werken, wat daarna jaarlijks toeneemt met ongeveer 17 fte. Het beschut werk wordt uitgevoerd door ATEA-groep, al dan niet in samenwerking met externe partners.
Werk is immers de beste manier om mee te doen. Zonder de voorziening beschut werken zal deze doelgroep zijn aangewezen op andere voorzieningen zoals (arbeidsmatige) dagbesteding om te kunnen participeren en zullen zij voor hun inkomen vaak afhankelijk zijn van bijstand.
Daarnaast is het beschut werk een schakel in de keten die doorstroming mogelijk maakt van mensen met verminderd arbeidsvermogen naar een zo regulier mogelijke arbeidsplaats. De stap van beschut werk naar werken bij een reguliere werkgever (met ondersteuning) is aanzienlijk kleiner dan de stap van dagbesteding naar werken bij een reguliere werkgever. Het aanbieden van beschut werk heeft daarmee twee doelstellingen:

* Het bieden van mogelijkheden tot het gebruikmaken van arbeidsvermogen van mensen in betaalde arbeid;
* Het creëren van doorstroom mogelijkheden naar meer reguliere vormen van betaalde arbeid (zoals individuele detachering of werk met loonkostensubsidie).
Selectie doelgroep
Het UWV heeft de taak (artikel 10 b lid 2 P-wet) om te toetsen of iemand tot de wettelijke doelgroep behoort, maar alleen de gemeente kan iemand voordragen bij het UWV om te laten toetsen. Wanneer beoordeeld wordt dat een voorgedragen persoon inderdaad tot de doelgroep beschut werk hoort, ontstaat daarmee direct een zware inspanningsverplichting om deze persoon ook een dienstverband beschut werk aan te bieden. Het advies van het UWV kan dus beschouwd worden als de laatste stap in de procedure van selectie voor het beschut werk.
Uiteraard zullen door de gemeente alleen personen worden voorgedragen die naar verwachting tot de wettelijke doelgroep behoren. Daarnaast kan de gemeente aanvullende selectiecriteria opstellen om te bepalen wie in aanmerking komt voor het beschut werk.
Gezien de hoge kosten wordt deze voorziening bij voorkeur aangeboden aan mensen die een uitkering ingevolge de Participatiewet ontvangen. Daarbij is er wel voor gekozen om kwetsbare jongeren onder de 27 jaar, ongeacht de vraag of ze wel of geen uitkering hebben, aan te merken als een prioritaire doelgroep. Met name kwetsbare jongeren vanuit het VSO of Praktijkonderwijs krijgen zo de mogelijkheid om vanuit school direct in te stromen in betaalde arbeid.
Nieuwe potentiele kandidaten voor beschut werk zullen over het algemeen via de poort binnenkomen bij de gemeente. Zij doorlopen eerst 4x4, een periode van vier weken waarin zij vier dagen werken in de context van het BSW Werkbedrijf om verdere diagnose mogelijk te maken. Tijdens deze periode kan een inschatting worden gemaakt of zij behoren tot de doelgroep die vanwege ziekte of gebrek niet in staat is zelfstandig het minimumloon te verdienen en of het een kandidaat is die geplaatst zou kunnen worden bij een reguliere werkgever met loonkostensubsidie of dat degene eventueel in aanmerking komt voor een plek in het beschut werk. Personen die op de wachtlijst SW staan en een uitkering hebben op grond van de Participatiewet zijn ook potentiele kandidaten voor beschut werk. Van deze groep staat al vast dat zij tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren, daarvoor is geen aanvullende diagnose nodig.
Vervolgens is het inzetten van een interne werkstage binnen het BSW Werkbedrijf een belangrijk hulpmiddel bij de voorselectie. Door het inzetten van een interne werkstage kan een goed beeld verkregen worden van de kandidaat en de begeleiding en aanpassingen die hij of zij nodig heeft om te kunnen werken. Tegelijkertijd worden vaardigheden en inzetbaarheid verbeterd. Als blijkt dat de benodigde begeleiding en aanpassingen zodanig zijn dat de kandidaat geen kans maakt om bij een regulier werkgever met loonkostensubsidie geplaatst te worden, dan kan op de werkplek een goede inschatting gemaakt worden of deze persoon in aanmerking komt voor een plek in het beschut werk en voldoet aan de selectiecriteria.
Een andere mogelijke route richting het beschut werk is na het verlaten van een VSO school of het praktijkonderwijs. Daarbij moet zowel voor de school als voor de gemeente duidelijk zijn dat het gaat om een kandidaat die behoort tot de doelgroep beschut werk omdat hij of zij zodanige begeleiding of ondersteuning nodig heeft om te kunnen werken dat niet verwacht mag worden dat hij of zij kans maakt in het reguliere bedrijfsleven. Veel van deze leerlingen lopen tijdens hun opleiding reeds stage bij de ATEA-groep, BSW Werkbedrijf. Tijdens een dergelijke stage kan reeds in een werk(ervarings)situatie de inschatting gemaakt worden of de jongere behoort tot de doelgroep beschut werk en voldoet aan de selectiecriteria. Deze personen zouden daarmee de stap over kunnen slaan van diagnose en na het verlaten van hun school meteen instromen in een periode van interne werkstage als voorbereiding op het beschut werk.
Het is te verwachten dat sommige mensen die tot de doelgroep behoren vanwege hun beperking slechts een beperkt aantal uur in de week kunnen werken. Uitgangspunt is echter wel dat een persoon door het beschut werken uit de uitkering kan stromen. Waar de grens precies ligt is afhankelijk van de voor die persoon geldende bijstandsnorm, maar 20 uur per week wordt daarbij als een ondergrens gezien. Daarbij wordt dan ook een sterke voorkeur gegeven aan dienstverbanden van minimaal 20 uur per week, (vergelijkbaar met de drempelfuncties waar het UWV op toetst) maar willen we de mogelijkheid voor een kleiner dienstverband wel openhouden. Voorwaarde daarbij is wel dat de persoon een ontwikkel- potentieel heeft naar minimaal 20 uur per week en 4 uur aaneengesloten per dag.
Doel is immers ook om de persoon er financieel op vooruit te laten gaan en hem niet langer de bijstandsverplichtingen te hoeven opleggen.
Ook vanuit bedrijfsmatig perspectief (beperking kosten overhead en begeleiding op de werkvloer) streven we naar dienstverbanden van minimaal 20 uur.
Gezien het feit dat deze doelgroep vaak aangewezen is op routinematige kort cyclische werkzaamheden is het in verband met de efficiency (het beperken/voorkomen van afstemverliezen) en verstoring van de rust op de afdeling wenselijk dat kandidaten één aaneengesloten bloktijd (4 uur) kunnen werken.
We blijven aandacht houden voor de verdere ontwikkeling van mensen die binnen het beschut werken een plaats vinden. De wetgever heeft daarbij bepaald (artikel 10d lid 5 P-wet) dat een herbeoordeling beschut werken eens in de drie jaar plaatsvindt. Streven blijft om vanuit beschut werk doorstroom naar regulier werk te realiseren.

Arbeidsvoorwaarden en organisatie van beschut werk
Gemeenten zijn vrij om te bepalen hoe het beschut werk georganiseerd wordt, waar het dienstverband gelegd wordt, welke aanpassingen en instrumenten gerealiseerd worden en wie de uitvoering doet.
Voor de uitvoering van het beschut werk in Breda bestaan de volgende mogelijkheden met betrekking tot de organisatie en arbeidsvoorwaarden:
* Uitvoering van beschut werk bij ATEA-groep, afdeling BSW werkbedrijven
* Dienstverband bij Neovita B.V.
* Beloning op 100% WML
o onder burgerlijk recht
o incl. pensioenopbouw
o op basis van 36-urige werkweek
* Werkplekken:
o 'buiten' op locatie externe opdrachtgever
o 'binnen' in werkbedrijf ATEA-groep
* Contractduur:
o maximaal gebruik maken van mogelijkheden Wet Werk en Zekerheid welke per 1 juli 2015 van kracht is:
* Sturen op deeltijdfactor:
o arbeidsplaatsen van maximaal 32 uur per week
o minimaal 12 uur per week met een zo snel mogelijke doorgroei naar minimaal 20 uur per week
Door de uitvoering van beschut werk te organiseren bij ATEA-groep kan gebruik gemaakt worden van de infrastructuur van ATEA, BSW Werkbedrijven. Gezien de doelstelling om vanuit beschut werk doorstroom te realiseren naar meer reguliere vormen van arbeid, willen we niet alleen interne plekken voor beschut werk realiseren, maar ook de ambitie opnemen om personen vanuit een beschut werk dienstverband te detacheren bij externe werkgevers of de werkzaamheden te laten verrichten op locatie van de opdrachtgever. BSW werkbedrijf heeft vanuit de SW al ruime ervaring met het opzetten van dergelijke constructies extern beschutte arbeid.
De medewerkers krijgen een arbeidscontract bij Neovita B.V. onder burgerlijk recht. Om een maximaal aantal plekken te kunnen bieden en de voorziening in de toekomst betaalbaar te houden, wordt de beloning gesteld op 100% WML. Daarbij kiezen we m.b.t. de arbeidscontracten bij Neovita B.V. voor een 36-urige werkweek. Voor zover geen cao van toepassing is, wordt wel pensioenopbouw geboden, aangezien er rekening mee moet worden gehouden dat een belangrijk deel niet in staat zal zijn door te stromen naar andere werkplekken en dus permanent aangewezen is op het beschut werk. Bij het aanbieden van een contract voor beschut werk wordt maximaal gebruik gemaakt van de mogelijkheden die de Flexwet/Wet Werk en Zekerheid bieden.
Voor zover er sprake is van een arbeidscontract bij een "reguliere" werkgever wordt een voltijds werkweek afgestemd op de daarover opgenomen bepalingen in de betreffende cao.

Hoofdstuk 8. Persoonlijke ondersteuning (job coaching)

Job coaching is één van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten in het kader van de Participatiewet. Door de Werkkamer is aangedrongen op harmonisatie van instrumenten van UWV en gemeenten, waaronder het instrument "job coaching". Om die reden is zoveel mogelijk aangesloten bij de door het UWV gehanteerde criteria, waaronder een persoon in aanmerking komt voor ondersteuning middels Job coaching, met dien verstande dat er gezien de hoge kosten zowel qua duur als intensiteit, een beperking is aangebracht in de begeleidingsniveau's.
De job coach kan zowel tijdens een proefplaatsing als tijdens een lopende arbeidsovereenkomst worden ingezet.
De toekenning kan steeds verlengd worden tot een maximale periode van 2 jaar. Halfjaarlijks wordt getoetst welke mate van begeleiding de persoon nodig heeft. Streven blijft om werkgever en werknemer op een zodanige wijze te coachen dat na de periode van 2 jaar volstaan kan worden met de gebruikelijke begeleiding op de werkplek.
Binnen de mogelijkheden stemmen UWV, de werkgever en de gemeente de inzet van één job coach per organisatie af. De gemeenten hebben hierbij een voorkeur voor de inzet van Job coaches vanuit de SW-bedrijven. Daar waar een andere Job coach-aanbieder dan de drie SW-bedrijven wordt ingezet, wordt aangesloten bij de criteria zoals gehanteerd door UWV waaraan deze aanbieder moet voldoen:

1. Geen aanleiding om aan de betrouwbaarheid van het bedrijf te twijfelen.
2. Het bedrijf conformeert zich voortdurend aan de geldende UWV beleidsregels.
3. Het bedrijf staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel of in het nationale beroeps-/handelsregister.
4. Het bedrijf beschikt over een passende aansprakelijkheidsverzekering.
5. De administratie van het bedrijf voldoet voortdurend aan de ESF vereisten en maakt dit desgevraagd inzichtelijk.
6. Het bedrijf heeft geen zakelijke of persoonlijke belangen bij de werknemers of bij de bedrijven waar de werknemers die gecoacht worden werkzaam zijn of te werk worden gesteld.
7. Het bedrijf beschikt voortdurend over voldoende vakbekwaam personeel en maakt dat desgevraagd inzichtelijk.

8. Het bedrijf neemt de normen met betrekking tot privacy voortdurend in acht.
9. Het bedrijf voldoet voortdurend aan de gestelde aspecten met betrekking tot klachtenmanagement.
10. Het bedrijf beschikt over een interne beschrijving van de afspraken rondom de te leveren dienstverlening en maakt die desgevraagd inzichtelijk.
11. Het bedrijf voldoet voortdurend aan de eisen die gesteld worden aan de klanttevredenheid.
12. De uitvoerende medewerkers van het bedrijf die contacten onderhouden met UWV en de werknemer die gecoacht wordt, beheersen de Nederlandse taal in woord en geschrift goed.
13. Het bedrijf en zijn werknemers verlenen alle medewerking aan ingestelde controles, binnen de gestelde termijn.
14. Gedurende een periode van één jaar voorafgaand aan de aanvraag van de erkenning is geen erkenning van het desbetreffende bedrijf ingetrokken.

Ook wordt aangesloten op de reeds gemaakte afspraken van de G4 met het UWV, welke afspraken hieronder integraal zijn overgenomen.
Uitgangspunten om te komen tot harmonisatie job coach
Zo simpel mogelijk: elke werkgever snapt direct waar het om gaat;
* Een uniform aanbod voor de gehele doelgroep garantiebanen;
* Een eenduidig basisaanbod binnen de arbeidsmarktregio's van de G4-steden;
* Zo min mogelijk (administratieve)gedoe voor werkgevers; en
* De aan te bieden dienstverlening moet vanzelfsprekend passen binnen de financiële kaders van de gemeenten. Door de "forse" bezuinigen in het sociaal domein (ook op het Participatiebudget) is de financiële ruimte beperkt.
Definitie job coach
Een job coach begeleidt een persoon (werknemer) met een structurele functionele beperking gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten. De job coach begeleidt naast de werknemer ook zijn werkgever. UWV heeft geen job coaches in dienst maar besteedt dit uit. Wanneer men bij UWV spreekt over een interne job coach dan heeft men het over een job coach in dienst bij de werkgever c.q. ingehuurd door de werkgever. Van een externe job coach spreekt men indien een job coach door de klant wordt ingehuurd bij een door UWV erkend job coachbedrijf.
Bij gemeenten kan het anders zijn. Er zijn namelijk gemeenten die eigen job coaches in dienst hebben. Deze job coaches worden aangeduid als "eigen job coaches". Een job coach in dienst bij de werkgever of ingehuurd door de werkgever wordt aangeduid met de term "interne job coach". En een job coach die ingehuurd wordt door de gemeente zelf wordt aangeduid met de term "externe job coach".
Doel job coaching
De voorziening persoonlijke ondersteuning heeft ten doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn (zie TK 2013–2014, 33 161, nr. 107, p. 115).
Aan het einde van een geslaagde job coaching kan de werknemer zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de werknemer te begeleiden op zijn werkplek. Job coaching heeft tot doel om de werknemer te ondersteunen bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken. De bedoeling is om mensen met beperkingen te ondersteunen bij het behouden van werk.
Kerntaken en verantwoordelijkheden (activiteiten)
Met betrekking tot de kerntaken en verantwoordelijkheden van de job coach wordt aansluiting gezocht bij de Beleidsregel Protocol Job coach UWV 2014. Dit protocol is op 30 juni 2014 (nr.18037) in de Staatscourant gepubliceerd. Hieronder wordt een opsomming van doelen en activiteiten uit dit protocol gegeven.

Doelen	Activiteiten
Het introduceren van de werknemer	
	In het bedrijf
	In het team (directe collega's
Structureren van het werk	
	Adviseren over inrichting werk
	Adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk
Inwerken en trainen van de klant	
	Aanleren handelingen
	Trainen benodigde vaardigheden
	Aanleren sociale vaardigheden(bedrijfscultuur)
Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)	
	Bij de werknemer
	Bij de werkgever
Begeleiden werknemer op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)	
	In contact met collega's
	In contact met leidinggevende

Bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie
Bij interne voorlichting/cursussen
Bij calamiteiten
Bij verhogen van arbeidsontwikkeling (loonwaarde)

Afstemming met de thuissituatie en doorverwijzing naar hulp- en zorgstructuren

Afstemmen met sociaal netwerk (familie/vrienden)
Doorverwijsfunctie naar hulp- en zorgstructuren
Advisering van werkgever bij verzuim en ziekte

Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de werknemer zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen.

Bij het aanleren van vaardigheden
Bij calamiteiten en in conflict situaties
Bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties
Bij nieuwe situaties in het werk (bijvoorbeeld bij verandering van werkproces)
Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de werknemer

Evaluatie en coördinatie

Evaluatie van de werkafspraken (tussen klant en werkgever)
Coördinatie van en activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever

NB

Het spreekt voor zich dat de taken en verantwoordelijkheden, zoals deze in bovenstaand tabel beschreven zijn, het volledige takenpakket van de job coach betreffen. Dat betekent uiteraard niet dat deze bij elke werknemer, waarvoor job coaching ingezet wordt, toegepast moeten worden. Dat is maatwerk en afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en de werkgever en ter beoordeling door de job coach.
Doelgroep(en) waarvoor job coaching wordt ingezet
De gemeente kan job coaching inzetten voor onderstaande twee doelgroepen:

1. Doelgroep loonkostensubsidie: personen die niet in staat zijn het Wettelijk Minimumloon (WML) te verdienen en waarvoor, ter compensatie hiervan om hen aan het werk te krijgen op de reguliere arbeidsmarkt, loonkostensubsidie wordt ingezet. Het betreft hier de doelgroep van de garantiebanen; én
2. Personen met een structurele functionele beperking die wel in staat zijn het WML te verdienen, waarvoor geen loonkostensubsidie wordt ingezet, maar voor wie de inzet van job coaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking of de SW-doelgroep.

Eisen aan kennis en kunde van de job coach
De Job coach heeft/is:
* een hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau;
* een opleidingsmodule voor job coach gevolgd; of
* in de praktijk binnen de organisatie opgeleid tot job coach (in company training).
De organisatie die de job coach levert onderschrijft tevens de visie en eindtermen voor job coachopleidingen versie 1.0 d.d. 12 april 2012 van de Beroepsvereniging Job coaches Nederland en verklaart schriftelijk dat de job coach hier aan voldoet.
Aan deze eisen dienen naast de externe job coaches ook de interne (van de werkgever) en eigen (in dienst bij gemeente) job coaches te voldoen.

Hoofdstuk 9. Verzekeringen: No-riskpolis/PEP polis

No-riskpolis
Vanaf 1 januari 2016 zal de no-riskpolis voor personen die onder de gemeentelijke doelgroep voor de baanafspraken vallen, wettelijk geregeld worden via de no-riskpolis van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).
Voor het jaar 2015 zijn tussen UWV en VNG afspraken gemaakt. Deze afspraken betekenen dat het UWV ook in 2015 uitvoering zal geven aan de no-riskpolis voor de gemeentelijke doelgroep.
De verordening kent bepalingen over de no-riskpolis. De nadere uitwerking hiervan wordt in dit artikel van de nadere regels geregeld. In het eerste lid is, conform de landelijke afspraken tussen UWV en VNG, bepaald dat de uitvoering van de no-riskpolis voor de gemeentelijk doelgroep van de baanafspraken wordt neergelegd bij het UWV.
De landelijke afspraken betekenen onder ander dat het UWV een volledige ziektewetuitkering verstrekt. Om te voorkomen dat een dubbele betaling (ziektewetuitkering en loonkostensubsidie) plaatsvindt is in het tweede lid opgenomen dat de loonkostensubsidie wordt stopgezet. Om de gemeente de mogelijkheid te geven om de loonkostensubsidie tijdig stop te zetten is in het derde lid bepaald dat de werkgever de ziekmelding zowel bij het UWV als de gemeente dient te doen.
Praktijkervaringspolis
De re-integratieverordening kent verschillende instrumenten waarbij een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering activiteiten verricht. In de verordening worden de volgende vormen genoemd:

- Proefplaatsing (artikel 7)

- Werkstage (artikel 8)
- Sociale activering (artikel 9)
- Participatieplaats (artikel 12)

Maar daarnaast kan het ook gaan om het verrichten van een maatschappelijke inspanning op grond van de verordening tegenprestatie.
Omdat er in deze gevallen geen sprake is van een formeel werknemerschap bij een werkgever, valt deze persoon niet altijd onder de verzekering van de werkgever. Om financiële problemen te voorkomen als er sprake is van het veroorzaken van schade met hieraan gekoppelde aansprakelijkheid wordt in dit artikel geregeld dat de gemeente voor deze situaties een verzekering afsluit.

Hoofdstuk 10. Incidentele loonkostensubsidie

Algemeen

De nadere regels met betrekking tot de incidentele loonkostensubsidie zijn grotendeels gebaseerd op de subsidieregels zoals we deze tot nu toe gehanteerd hebben (Baan Bonus Breda en regionale baan bonus). De regeling is zodanig van opzet dat deze ook voor mogelijke extra gelden in het kader van andere geldstromen dan het Participatiebudget (ESF, afzonderlijke Rijks- of Provinciale middelen) gebruikt zou kunnen worden.

Artikel 10.2. Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie

Vanuit het algemene doel van deze stimuleringsregeling om uitkeringsgerechtigden werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt, kan een werkgever alleen dan in aanmerking komen voor een incidentele loonkostensubsidie als er een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week gedurende tenminste 6 maanden wordt gesloten. Zeker voor zover het werkloze jongeren betreft is dit de minimaal noodzakelijk omvang van een arbeidsovereenkomst om duurzaam uit de uitkering te komen/blijven.
Om deze reden stimuleren we ook de uitbreiding van kleine baantjes naar een baan van minimaal 28 uur gedurende tenminste 6 maanden. Op die manier wordt ernaar gestreefd om werkgevers te stimuleren om werknemers een meer duurzame plek op de arbeidsmarkt te bieden.

Artikel 10.3. Indienen van de aanvraag

Op basis van opgedane ervaringen met eerdere incidentele loonkostensubsidieregelingen is de keuze gemaakt om bij de aanvraag te volstaan met een volledig ingevuld aanvraagformulier, waarbij nog geen feitelijke bewijsstukken behoeven te worden overgelegd. Op deze wijze kunnen werkgevers het sluiten van de arbeidsovereenkomst direct laten samenhangen met het toekennen van een incidentele loonkostensubsidie.
Vooralsnog is er maar een beperkt bedrag beschikbaar voor deze stimuleringsmaatregel (zie de bijlage bij deze nadere regels). Om die reden worden de aanvragen in volgorde van binnenkomst per dag in behandeling genomen. Indien het subsidieplafond voortijdig bereikt wordt, dienen de overige aanvragen af te wijzen op grond van het bereiken van het subsidieplafond (artikel 4:25 van de Algemene wet bestuursrecht).

Artikel 10.6. Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

Voor zover subsidie wordt verleend, dient deze ook feitelijk vastgesteld te worden. Aan de werkgever wordt de mogelijkheid geboden om op zeer eenvoudige wijze een aanvraag in te dienen maar de verantwoording van de door de gemeente ontvangen participatiegelden vereisen diverse verplichtingen. Door de subsidie bij feitelijke uitbetaling tevens vast te stellen wordt enerzijds een eenvoudige werkwijze gerealiseerd en wordt anderzijds voldaan aan de verantwoordingsverplichtingen van de gemeente aan het Rijk.
Wanneer overheden steun aan ondernemingen willen verlenen kan deze steun er voor zorgen dat de concurrentieverhoudingen worden verstoord. Met de verklaring de-minimissteun kan worden nagegaan of bij de steunverlening aan een onderneming aan de eisen van de de-minimisverordening (verordening betreffende de toepassing van de artikelen 87 en 88 van het verdrag op de-minimissteun (Pbeu 2006, L 379) is voldaan.

Artikel 10.7. Vaststelling en uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

Met deze bepalingen wordt de hoogte van de te betalen incidentele loonkostensubsidie steeds afgestemd op de feitelijk gewerkte uren. Daarmee wordt het doel van de regeling optimaal gerealiseerd.

Hoofdstuk 11. Structurele loonkostensubsidie

Algemeen

In artikel 10c. van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort:

a. schriftelijke aanvraag of;
b. ambtshalve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

a. personen die algemene bijstand ontvangen;
b. personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de WIA en artikel

36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;

c. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
d. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
e. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c. van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan het college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62).

Artikel 11.1. Voorselectie doelgroep loonkostensubsidie

De doelgroep loonkostensubsidie kent diverse criteria welke alle zijn opgenomen in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Onder hen vallen ook de mensen die in aanmerking komen voor de participatievoorziening beschut werken.

De structurele loonkostensubsidie kan uitsluitend worden ingezet als is vastgesteld dat de persoon in kwestie behoort tot deze doelgroep loonkostensubsidie, zijnde mensen met een arbeidsbeperking.

Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Van te voren is lang niet altijd duidelijk of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het is daarom belangrijk dat een voorselectie wordt gemaakt om in te kunnen schatten of iemand er wel of niet toe behoort. Daartoe kan binnen de gebruikelijke werkwijze van ATEA groep een algemene voorziening worden aangeboden om deze eerste diagnose te stellen.

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

Binnen de regio West-Brabant is gekozen voor de toepassing van twee loonwaardenmethoden, zijnde de UWV methodiek en Talent 6, om met beide methodes ervaring op te doen. Uitgangspunt daarbij is wel dat indien er binnen het bedrijf waar de kandidaat geplaatst wordt reeds bij een andere werknemer gebruik is gemaakt van een bepaalde loonwaarde systematiek steeds dezelfde systematiek gebruikt wordt.

Binnen de SW bedrijven van de regio West-Brabant zijn mensen opgeleid om de methode Talent 6 toe te passen bij de loonwaardebepaling.

Artikel 11.3. Indienen van de aanvraag

Een structurele loonkostensubsidie wordt niet aan de uitgestroomde uitkeringsgerechtigde maar aan een werkgever toegekend. Dit betreft een persoon die daarvoor nog niet bekend was bij de gemeente. Om tot uitbetaling van de subsidie te kunnen overgaan zijn diverse gegevens van de werkgever nodig, die nog niet voorhanden zijn. Om die reden is ervoor gekozen om voor de aanvraag een aanvraagformulier te gebruiken.

Artikel 11.7. Vaststelling en terugvordering van de structurele loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het (bruto) WML (met vakantietoeslag) en de vastgestelde loonwaarde (bruto) met een toepasselijke pro rata vakantietoeslag. Dit is vastgelegd in artikel 10d, lid 4, P-wet. Hierin staat dat de loonkostensubsidie het verschil is tussen het wettelijk minimumloon vermeerderd met de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de loonwaarde van die persoon vermeerderd met de voor die persoon naar rato van de loonwaarde rechtens geldende vakantiebijslag. De loonkostensubsidie is ten hoogste 70% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een vergoeding voor werkgeverslasten. De loonkostensubsidie en het daaraan gestelde maximum worden vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. De vergoeding voor werkgeverslasten is 23% van de loonkosten (2015) waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Voor de bepaling van de loonkostensubsidie is dus ook de hoogte van de loonwaarde van belang. In de Participatiewet is het begrip loonwaarde gedefinieerd in artikel 6, lid 1, sub g. Loonwaarde wordt hier omschreven als een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Om het "rechtens geldende loon" vast te stellen moeten alle loonbestanddelen meegeteld worden die de werknemer rechtens toekomen. Dus als een cao op betrokkene van toepassing is waarin een bepaald loon wordt vastgelegd met daarnaast bepaalde emolumenten/toeslagen, zoals bijvoorbeeld een 13e maand, en die extra's horen bij de functie van betrokkene en komen ook andere werknemers in die functie toe, dan is de werkgever op grond van de Wet op de cao verplicht om die ook aan een werknemer die met loonkostensubsidie aan de slag gaat te betalen. Dat is zijn rechtens geldende loon. Als in de cao bijvoorbeeld een toeslag wordt toegekend voor werkzaamheden die deze werknemer niet verricht (bijvoorbeeld werkzaamheden op bepaalde tijdstippen zoals in geval van onregelmatige diensten) dan hoeft een dergelijke toeslag naar het oordeel van het ministerie niet te worden meegenomen in het rechtens geldende loon.
Voor de loonkosten boven het wettelijk minimumloon ontvangt de werkgever geen loonkostensubsidie. Die kosten moet de werkgever zelf dragen.

Hoofdstuk 12. Werkplekaanpassing

Vanwege de harmonisatie van de werkgeversinstrumenten wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de voorwaarden waaronder voorzieningen door het UWV worden aangeboden. Voor zover het voorzieningen betreft die normaliter door zorgverzekeraars worden vergoed kunnen deze niet via het participatiebudget vergoed worden. Ook kan geen vergoeding verleend worden voor een zogenaamd starterskrediet t.b.v. de begeleiding voor en na de start als zelfstandige.
M.b.t. de vervoersvoorzieningen hanteert het UWV verschillende categorieën waarbij met name de vergoeding voor de aanpassing aan fiets of auto gekoppeld is aan enkele aanvullende voorwaarden. Het gebruik van een eigen of bruikleenauto wordt niet vergoed. Voor zover sprake is van een medische noodzaak kan gebruik gemaakt worden van de deel taxi vergoeding zoals opgenomen in artikel 13.2. lid 4 van deze nadere regels. Daarnaast mag van een werkgever ook verwacht worden dat hij een bijdrage levert in de gebruikelijke vervoerskosten m.b.t. het woon-werkverkeer.
Binnen de Wet Maatschappelijke Ondersteuning en de verordening WMO 2015 zijn bepalingen opgenomen m.b.t. de hulp bij het zich lokaal verplaatsen per vervoermiddel en richtlijnen voor vervoersvoorzieningen. Deze maatwerkvoorzieningen richten zich op versterking van de zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie maar niet specifiek op deelname aan de arbeidsmarkt. Voor zover er via de WMO al een vergoeding is verstrekt, geldt deze vergoeding als voorliggende voorziening. Voorkomen moet worden dat er bijvoorbeeld t.b.v. de aanpassing van een eigen vervoermiddel een beroep wordt gedaan op twee verschillende geldstromen.
Bij meeneembare voorzieningen kan aan het volgende gedacht worden:

- Computervoorzieningen: blinden/slechtzienden, motorische handicap
- Hulpmiddelen bijv. brailleleesregel
- Orthopedische werkschoenen
- Aangepast meubilair voor de werkplek

Deze kosten kunnen vergoed worden tegen de werkelijke kosten. Daarbij dient wel steeds overleg gevoerd te worden met de werkgever over de mate waarin hij ook een bijdrage kan leveren. Als het bijvoorbeeld gebruikelijk is dat er veiligheidsschoenen gedragen worden op de werkplek, ligt het voor de hand dat alleen de meerkosten van orthopedische veiligheidsschoenen worden vergoed.
Intermediaire diensten richten zich op het bevorderen van lichaamsfuncties of waarnemingsvaardigheden. We denken dan bijvoorbeeld aan een doventolk of voorleeshulp. De VNG is namens alle gemeenten opdrachtgever voor het uitvoeren van de tolkvoorziening. Hiervoor geeft zij opdracht aan het UWV. UWV vergoedt de uren tot maximaal 15% van de werktijd van de klant. In het geval van een opleiding voor het werk, reorganisatie of start van een nieuwe functie kan dit tijdelijk meer zijn. De bepaling van dit meer is maatwerk. De ondersteuning wordt daarbij op afroep ingezet.
Werkplekaanpassingen bij werkgever betreffen niet-meeneembare aanpassingen aan de werkplek of het bedrijf zoals bijvoorbeeld een aangepast toilet of traplift. Voor de inzet van deze voorzieningen worden ook aanvullende voorwaarden gehanteerd.

Hoofdstuk 13. Overige vergoedingen

Artikel 13.1. Kosten werkaanvaarding

Deze kosten worden alleen dan vergoed als een persoon t.b.v. zijn werkaanvaarding extra kosten moet maken ter verkrijging van werk of zijn start als zelfstandige.

Artikel 13.2. Reiskosten

Reiskosten worden alleen vergoed aan mensen die ten behoeve van hun re-integratietraject meer dan tien kilometer moeten reizen. Voor zover de reisafstand minder dan 10 kilometer is, wordt in zijn algemeen gesteld dat mensen per fiets hun locatie kunnen bereiken.
Een uitzondering hierop vormt de groep mensen die vanwege medische redenen geen gebruik kunnen maken van de fiets of het openbaar vervoer en aangewezen zijn op het gebruik van de deeltaxi. Aan hen worden, zowel in het kader van een re-integratietraject als bij werkaanvaarding met loonkostensub-

sidie of bij werkaanvaarding waarbij sprake is van een structurele functionele beperking de werkelijke kosten van het vervoer per deeltaxi vergoed. Ook hier dient steeds in overleg met de werkgever bezien te worden in welke mate hij ook een bijdrage kan leveren.

Artikel 13.3. Kinderopvang

Kosten voor kinderopvang worden alleen vergoed zolang er geen beroep gedaan kan worden op andere wetten en regelingen en voor zover het noodzakelijk is in verband met de uitvoering van het re-integratietraject.

Mensen die niet-uitkeringsgerechtigd zijn, kunnen geen aanspraak maken op de vergoeding van de kosten van kinderopvang. Van hen mag verwacht worden dat zij zelf voorzieningen inzake de kinderopvang getroffen hebben voordat zij toetreden tot de arbeidsmarkt.

Artikel 13.4. Persoonsgebonden re-integratiebudget

Een persoonsgebonden re-integratiebudget kan alleen verstrekt worden voor een traject gericht op re-integratie. Hiervoor dient een klant een bedrijf in te schakelen die de bemiddeling naar werk kan realiseren. Scholing kan de klant in overleg met het bedrijf zelf inkopen. Betalingen vinden rechtstreeks plaats aan de opdrachtnemers.

Per klant is een maximaal re-integratiebudget beschikbaar van € 5.000,- excl. BTW, waarvan 25% pas betaalbaar wordt gesteld nadat een succesvolle uitstroom heeft plaatsgevonden.

Artikel 13.5 Premie aan werknemers

Voor zover mensen arbeid aanvaarden en langere tijd behouden kan als blijk van waardering een premie worden ontvangen. Het is dan ook bedoeld als een extra duwtje in de rug om volledig uitkeringsonafhankelijk te worden.

Hoofdstuk 14. Overige re-integratievoorzieningen

Artikel 14.1. Overige re-integratievoorzieningen

Een re-integratietraject blijft maatwerk. Om die reden is een laatste artikel opgenomen indien de kosten van re-integratie noodzakelijk worden geacht om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden, maar deze kosten niet.

Hoofdstuk 15. Subsidieplafonds

In artikel 3 van de verordening is opgenomen dat het college een of meerdere subsidie- of budgetplafonds kan vaststellen voor de verschillende voorzieningen of voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening. Dit artikel is opgenomen omdat er sprake is van een beperkt participatiebudget en omdat er overeenkomstig de Participatiewet sprake moet zijn van een evenwichtige verdeling binnen de te onderscheiden doelgroepen. M.b.t. de inzet van voorzieningen is een bestedingsplan 2015-2016 vastgesteld, waarin op basis van ervaringsgegevens budgetten zijn opgenomen voor de verschillende voorzieningen om te voldoen aan de gemeentelijke ondersteuningsplicht zoals opgenomen in artikel 7 lid 1 sub a.

Burgers kunnen daarbij aanspraak maken op een voorziening maar dit kan niet worden afgedwongen. Vooralsnog is er alleen voor de incidentele loonkostensubsidie een subsidieplafond opgenomen.

Hoofdstuk 16. Slotbepalingen

Artikel 16.1. Loonkostensubsidie

In oktober 2012 heeft het college besloten om de gesubsidieerde arbeid binnen Breda te beëindigen. Op dat moment was er sprake van 184 dienstverbanden. Gesubsidieerde arbeid paste niet langer bij de landelijke in voorbereiding zijnde wetgeving en het sloot niet langer aan op de visie van het college om zoveel mogelijk mensen te laten werken naar vermogen. Het algemene beleid bood onvoldoende prikkels om mensen uit te laten stromen naar regulier werk en de gemeentelijke regelgeving was ingewikkeld en verouderd.

Rekening houdende met de volgende voorwaarden:

1. Ontzien van de meest kwetsbare groep (ex WIW en Banenpool);
2. Maatwerk voor zowel de betrokken werkgevers als werknemers;
3. Actieve begeleiding door de Taskforce van de betrokken werknemers naar werk;
4. Een voorbeeldfunctie van de gemeente in haar rol als werkgever;
5. Een onderzoek naar mogelijke bijdragen vanuit de cultuursubsidies voor de betreffende culturele instellingen.

Is het besluit (39869) als volgt vormgegeven:

1. De gesubsidieerde arbeid in de huidige vorm te beëindigen door:
   a. Het niet meer verlengen van de kortlopende, tijdelijke vangnetbanen;
   b. Het beëindigen van de overige gesubsidieerde banen behalve ex WIW/Banenpool per 1 mei 2013;

2. Instemmen met een sociaal plan voor werknemers loonkostensubsidie in dienst van de gemeente;
3. Het behoud van de gesubsidieerde banen op grond van de voormalige regeling WIW/Banenpool te financieren uit de structureel vrijvallende beschikbare gemeentelijke middelen ad € 200.000 en het restant te dekken uit de reserve sociale zaken en werkgelegenheid dan wel het participatiebudget

4. Beschikbaar stellen van een uitstroompremie voor:
   a. Werkgevers met werknemers met een loonkostensubsidie
   b. Werknemers met een loonkostensubsidie

En hiervoor het Uitvoeringsbesluit Re-integratieverordening te wijzigen;
5.Inrichting van een sociaal fonds (€ 800.000) voor betaling van eenmalige kosten zoals begeleiding, maatregelen sociaal plan en uitstroompremie en dit te bekostigen uit de reserve Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de algemene reserve BSW.
Op 1 januari 2015 is nog sprake van 23 dienstverbanden. Deze mensen behouden hun loonkostensubsidie tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, voor zover zij blijven voldoen aan de voorwaarden zoals deze zijn opgenomen in artikel 16.3. van deze nadere regels. Van oorsprong blijft deze gesubsidieerde arbeid een re-integratiemiddel dat gericht is op doorstroom naar regulier ongesubsidieerde werk. Om die reden blijft de verplichting bestaan dat deze mensen gedurende hun periode van gesubsidieerd werk bij het UWV ingeschreven blijven bij het UWV. De verwachting is dat mutaties in dit bestand alleen nog plaatsvinden door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of door overlijden of verhuizen.